

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penyuluh Pertanian

2.1.1 Pengertian Penyuluh Pertanian

Jafar Hafsah (2005) menyatakan bahwa, penyuluh pertanian bukan komando, bukan penerangan, bukan intruksi pemerintah, bukan intruksi pemerintah, dan penyuluh bukan agen pemerintah. Penyuluh merupakan pendidikan non formal sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang menjadi hak asasi warga negara Republik Indonesia, sehingga dapat meningkatkan pendapatan keluarga dan kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya penyuluh pertanian bertujuan mempengaruhi para petani dan keluarganya agar berubah perilakunya sesuai dengan yang diinginkan yang akan menyebabkan perbaikan mutu para keluarga tani. Kegiatan penyuluh pertanian diarahkan untuk mewujudkan sumberdaya manusia pertanian yang berdaya saing tinggi, memiliki karakter, profesional, berjiwa wira usahawan dan mempunyai dedikasi, etos kerja dan disiplin yang tinggi (Slamet,2003). Dengan berubah-ubah perilaku tersebut dapat membuat petani menjadi manusia pembelajar, manusia penemu ilmu teknologi, manusia yang menjadi pemimpin di masyarakatnya.

2.1.2 Konsep Penyuluhan

Penyuluhan merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia terbentuk, bagaimana perilaku manusia dapat berubah atau diubah, sehingga membawa pada perubahan kualitas

kehidupan orang bersangkutan. Sebagai suatu disiplin ilmu, penyuluhan memulai proses perkembangannya dengan meminjam dan merangkum konsep-konsep ilmiah dari berbagai disiplin ilmu lain yang relevan, seperti ilmu pendidikan, psikologi, antropologi, sosiologi, sosial dan manajemen.

Penyuluh sebagai proses pendidikan, maka penyuluh harus dapat membawa perubahan manusia manusia dalam hal aspek-aspek perilaku baik pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Penyuluh sebagai proses demokrasi, maka penyuluh harus mampu mengembangkan suasana bebas, untuk mengembangkan suasana suasana bebas. Penyuluh harus mampu mengajak sasaran penyuluh berfikir, berdiskusi, menyelesaikan masalah dan merencanakan.

2.1.3 Metode Penyuluhan

Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan agar pesan yang disampaikan diterima dengan baik, perlu menggunakan metode yang sesuai dengan terget penyuluhan. Maunder dikutip Suriatna (1988), menggolongkan metode penyuluhan pertanian menjadi tiga berdasarkan jumlah sasaran yang akan dicapai, yaitu:

1. Metode Perorangan, yakni penyuluhan pertanian berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan sasaran secara perorangan, dimana kegiatan ini dilaksanakan antara lain dengan metode kunjungan ruma, kunjungan ke lahan usahatani, surat menyurat, dan lain sebagainya.
2. Metode kelompok, yakni penyuluh pertanian berhubungan dengan sekelompok orang untuk menyampaikan pesannya, metode penyuluhan

dilaksanakan dengan ceramah, demonstrasi, karya wisata, temu lapang dan lain sebagainya.

3. Metode massa, yakni penyuluh pertanian menyampaikan pesan-pesan penyuluhan melalui media massa antara lain: radio, televisi, surat kabar, rapat umum, pameran dan lain sebagainya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (secara mental, fisik, situasi, dan tujuan, Mangkunegara, 2006)

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam membentuk tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi; pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui adil bawahan; pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang; Pemimpin yang memeberikan otoritas atu wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mancapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian; Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

Secara psikologis aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM –nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain: a) karyawan harus didorong untuk bekerjasama dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja. b) karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja. c) motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pemimpin mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berpartisipasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu: a) Teori motivasi dengan

pendekatan isi (*Content Theory*). b) Teori motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*). c) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*). Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan sesuatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow.

Teori motivasi pendekatan proses tidak hanya menekankan faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya teori motivasi berpartisipasi dari David McClelland. Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan, Contohnya teori motivasi dari Skinner (*Operant Conditioning*).

2.2.3 Maslow's Need Hierarchy Theory

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

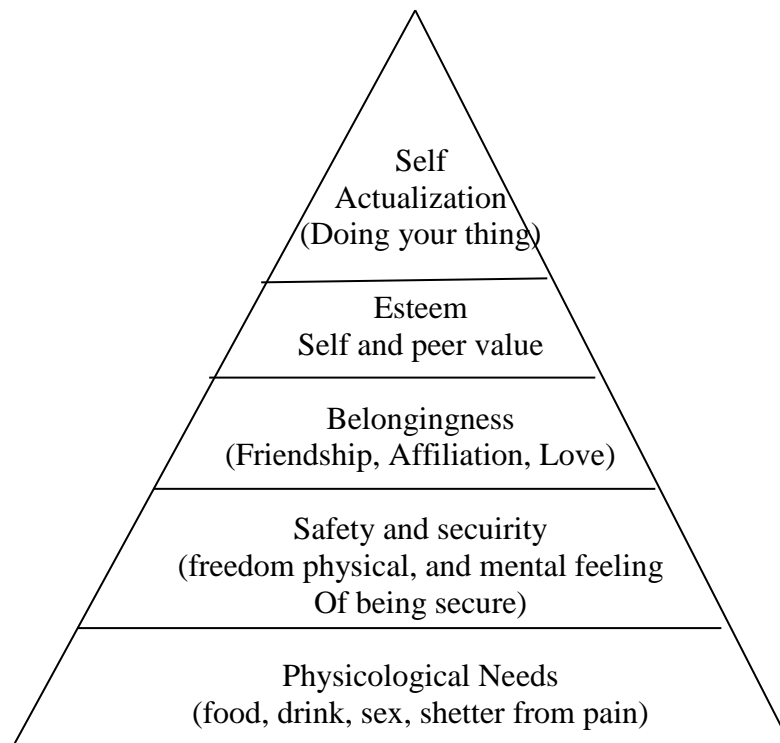
Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, dan potensi. Kebutuhan ini berpendapat

dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan satu kritik terhadap sesuatu.

- b. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, peretentangan, dan lingkungan hidup.
- e. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagan berikut.



Gamabar 1 Kebutuhan hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow
(Sumber: Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard (1983))

2.2.4 Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredrick Harzberg dia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg. Yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *Dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, penegnanan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.2.5 Achivement Theori

Prof. Dr. David C. Mc. Clelland, seorang ahli Psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivias seorang sangat ditentukan oleh “*virus mental*” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kebutuhan, yaitu: a) Need Of Achievement (kebutuhan untuk berprestasi). b) Need Of Affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan). c) Need Of Power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori Mc. Clelland periling dibinanya virus mental menajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang

berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi berpartisipasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984:101) yang mengemukakan bahwa *“Achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence”*. David C. Mc. Clelland (1961:112) mengemukakan enam katakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu: a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. b) berani mengambil dan memikul resiko. c) memiliki tujuan yang realistik. d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan. f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.6 Expectancy Theory

teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Devis (1985:65) mengemukakan bahwa” motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya” pernyataan tersebut membuahkan rumus sebagai berikut: **Valensi x Harapan x Instrumen = Motivasi**

Keterangan:

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.

- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.
- Instrumen merupakan insentif atau penghargaan yang akan diberikan.

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapan bernilai 1. Harapan secara normal adalah diantara 0-1.

2.2.7 Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah, *Input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Wexley dan Yulk (1977) mengemukakan bahwa “ input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika

perbandingan perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas.

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah. (Peter F. Drucker). Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan cerminan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (*sumber: Supriyadi dan Guno, http://id.wikipedia.org/wiki/budaya_kerja*).

2.3.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan

setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuk budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Maka dalam hal budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Menurut Peter F. Drucker cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. *Disiplin* perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan. Disiplin meliputi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. *Keterbukaan* kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. *Saling menghargai* perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4. *kerjasama* kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan atau kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang jadi prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat, selanjutnya situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai. Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam membentuk budaya kerja.

Fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja dilingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya, membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumberdaya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen moderen, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Dismaping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan hal yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

2.3.3 Unsur– Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul

begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun Sumber Daya Manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka. Menurut Triguno

unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain: 1) Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi. 2) Kualitas, yakni dimensi yang meliputi *performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perceived quality, value, responveness, humanity, security*, dan *competency*. 3) Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga Yaitu

1. **Kebiasaan** kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.
2. **Peraturan** untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala

bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. **Nilai-nilai.** Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan penilaian baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sama artinya dengan *Performance*. *Performance* ialah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsung proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998). Sedangkan menurut pengertian para ahli yang lain. kinerja adalah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang

dikerjakan dan cara mengerjakannya. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000). Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.

Bernadin dan Russel (dalam Sulistyani, 2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson 2002, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seorang dapat diukur dalam hal:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keahlian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependibility*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Intiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan.

Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo,2010). Kinerja seorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yang kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaan (Hickerson dan Midlleton,1975). Pekerjaan tidak lain sebagai rangkaian dari jumlah tugas spesifik yang dikerjakan petugas, dimana rincian tugas pekerjaan satu dan lainnya sangat luas dan bervariasi. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, kinerja (performance) petugas menunjuk kepada tingkat kemampuan seseorang melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan perkerjaannya. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang bagus bila berkaitan dan memenuhi standar tertentu (Hickerson dan Middleton,1975).

Arnold dan Feldman (1986) menyatakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personalitas, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumberdaya (fasilitas fisik). Dari model tersebut, faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi. Dari aspek individu, Hickerson dan Middleton (1975) secara spesifik menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas, yakni: a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya; b) mempunyai tugas baru (new tasks) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru; dan c) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru. Ketiga aspek perilaku yang dikembangkan dalam rangka memperbaiki kinerja petugas dapat dilakukan melalui pelatihan, baik pelatihan kognitif, afektif maupun psikomotor. Bila kesenjangan yang berkaitan dengan pekerjaan petugas dalam rangka jabatannya didalam suatu organisasi telah diidentifikasi akan diketahui permasalahan nyata dari kinerja yang selanjutnya dilakukan upaya peningkatan kemampuan berbagai aspek tersebut dalam menunjang pekerjaan petugas (Hickerson dan Middleton, 1975). Simanjuntak (2003) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan

kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

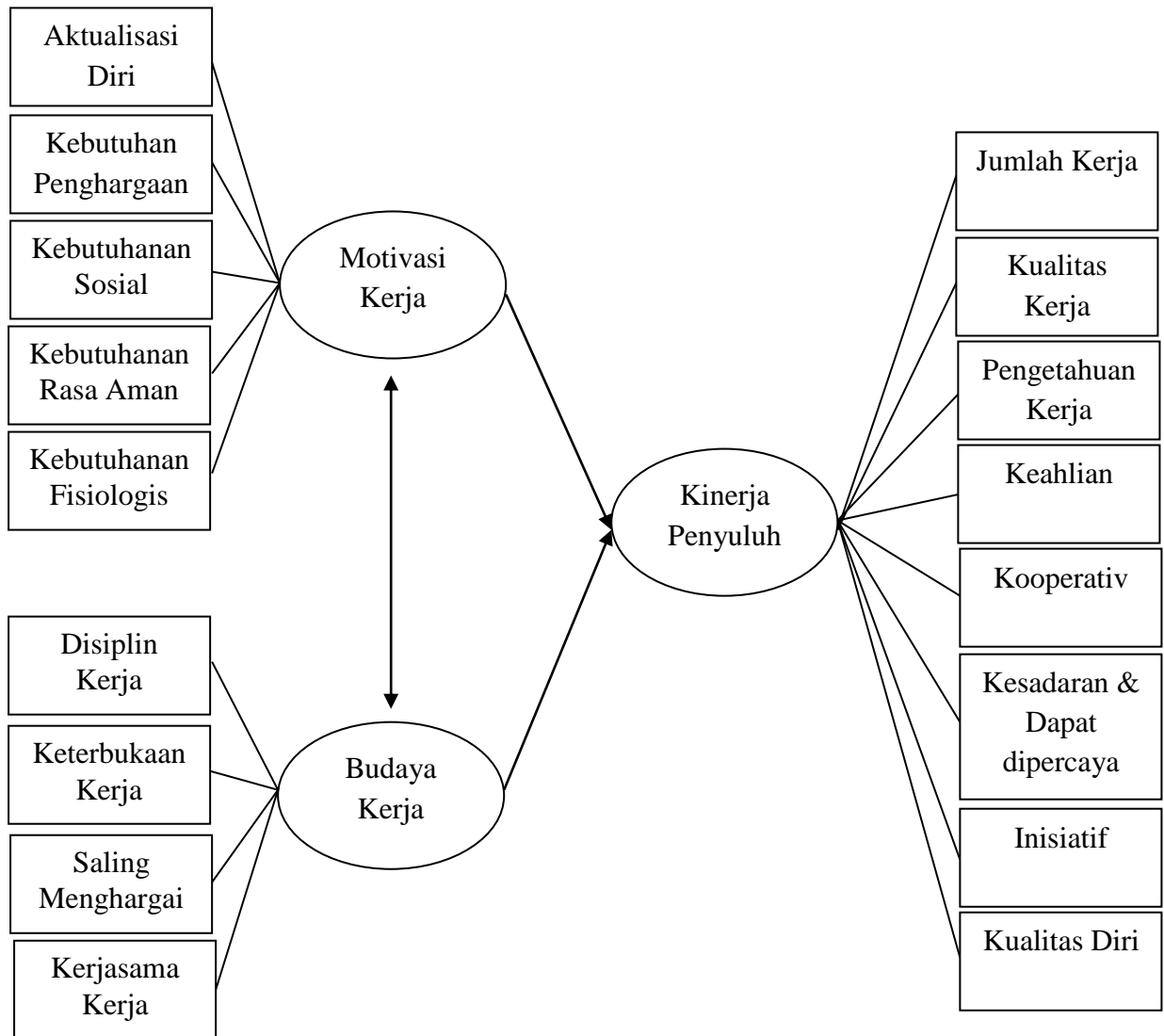
Menurut John Withmore (dalam Wibowo, 2007), “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.” Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Kinerja dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini diuji dan dianalisis hubungan serta pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Ahli. Hubungan pengaruh tersebut telah diungkapkan pada beberapa bagian teori dan hasil penelitian terdahulu.

Berdasarkan dan uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori-teori yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini, maka sebelum merumuskan hipotesis terlebih dahulu dikemukakan desain kerangka pemikiran sebagai berikut dimana ada keterkaitan antara variabel Motivasi

Kerja dan Budaya Kerja yang diduga berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Abraham Maslow(2006) Prof. Dr. C. Mc. Clelland (2006), Peter F. Drucker (2001), Gomes (2001)